

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

Cette version électronique permet de consulter tous les documents repris dans le dossier papier qui existent sous forme électronique. Certains articles de doctrine ne sont repris que dans la version papier (version réservée aux membres et aux services du Parlement fédéral).

Toutes les adresses électroniques étaient accessibles à la date de parution du dossier.

Il est toutefois possible que certaines adresses soient supprimées ou modifiées.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	3
UNION EUROPEENNE	14
Législation.....	14
Documents et rapports	14
BELGIQUE.....	15
Législation (sélection).....	15
Plan d'action national pour l'emploi 2003.....	16
Documents et rapports	16
Doctrine.....	17
FRANCE	18
Législation.....	18
Plan d'action national pour l'emploi 2003.....	18
Doctrine.....	18
Internet : références bibliographiques.....	19
PAYS-BAS	21
Législation.....	21
Documents parlementaires.....	21
Plan d'action national pour l'emploi 2003.....	21
Commentaires	21
ALLEMAGNE	23
Législation (sélection).....	23
Documents parlementaires.....	23
Commission Rürup 'Achieving sustainability for the social security systems' (2003).....	23
National Action Plan for employment policy 2003	23
Doctrine.....	23
Enquêtes-projets-stratégies-campagnes	24
ROYAUME-UNI	25
Législation (sélection).....	25
National Action Plan for Employment 2003	25
Doctrine et rapports.....	25
Documentation	26
Liens vers d'autres documents intéressants	26

Bibliothèque du Parlement fédéral
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés
dossier n° 89 – 21.06.2004

DANEMARK.....	27
National Action Plan for employment 2003	27
Doctrine et rapports.....	27
SUEDE.....	28
National Action Plan for employment 2003	28
Doctrine.....	28
FINLANDE.....	30
National Action Plan for employment 2003	30
Doctrine.....	30
DROIT COMPARE	31

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

INTRODUCTION

La participation des travailleurs âgés à la vie active constitue un véritable débat de société.

Il nous a dès lors semblé intéressant d'examiner les politiques d'activation de l'emploi des travailleurs âgés menées dans différents pays. Il n'a toutefois pas été possible d'aborder tous les aspects qui jouent un rôle dans ces politiques.

Pour chaque pays, nous n'avons traité que les éléments qui y ont été le plus d'actualité.

Au niveau de l'Union européenne, la problématique de l'emploi des travailleurs âgés est largement prise en compte. Ainsi, le Conseil européen de Stockholm de 2001 a fixé comme objectif d'atteindre un taux d'emploi moyen de 50% pour les travailleurs âgés de 55 à 64 ans en 2010. En 2002, le Conseil européen de Barcelone a proposé de rechercher d'ici 2010 à différer progressivement d'environ cinq ans l'âge moyen effectif de sortie du marché du travail.

Dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, la cinquième des lignes directrices pour l'emploi adoptées en 2003 insiste sur la nécessité de promouvoir le vieillissement actif. Ceci devrait se faire en encourageant les conditions de travail débouchant sur le maintien au travail (formation professionnelle, prise en compte de la santé et la sécurité sur le lieu de travail, flexibilité dans l'organisation du travail) et en éliminant les incitations à un retrait prématuré du marché du travail (par une réforme des systèmes de retraite anticipée, en rendant le travail financièrement plus attractif et en encourageant les employeurs à faire appel à des travailleurs âgés).

Les dernières recommandations concernant la mise en oeuvre des politiques de l'emploi des Etats membres qui ont été proposées suite aux observations formulées par la task-force européenne sur l'emploi mettent notamment l'accent sur la nécessité de continuer et d'accentuer les réformes axées sur une prolongation de la vie active et de définir des stratégies globales de vieillissement actif. Des recommandations plus spécifiques ont en outre été adressées à chaque pays afin d'évaluer les réformes en tenant compte de leur situation respective.

La Belgique est un des pays de l'Union européenne présentant le taux d'emploi le plus faible pour les travailleurs âgés de 55 à 64 ans (28,1 % en 2003 alors que la moyenne européenne était de 41,7%). Après avoir pendant longtemps encouragé les dispositifs de retrait anticipé du marché du travail, le gouvernement tente actuellement de développer des politiques actives et préventives visant d'une part le maintien au travail des travailleurs âgés et d'autre part la réinsertion des chômeurs âgés. Nous avons repris les mesures les plus importantes qui ont été prises dans ce

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

cadre en nous limitant à celles qui sont de la compétence du pouvoir fédéral. Nous n'avons ainsi par exemple pas abordé la problématique de la formation professionnelle des travailleurs âgés qui est de la compétence des Régions.

Tout d'abord, la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs contient une série de mesures visant à maintenir les plus âgés au travail. Parmi ces mesures figure le droit au reclassement professionnel (outplacement) pour les travailleurs licenciés de plus de 45 ans. La convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 a concrétisé ce droit en prévoyant les conditions dans lesquelles un employeur qui licencie un travailleur âgé de plus de 45 ans est tenu de financer pour lui un ensemble de services et de conseils de guidance lui permettant de retrouver un emploi le plus rapidement possible.

Une autre mesure prise sur base de cette loi est la création au sein du SPF de l'Emploi et du travail d'un fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail. L'arrêté royal du 30 janvier 2003 précise les conditions, critères et modalités pour obtenir un subside de ce fonds destiné aux employeurs qui effectuent des actions ou études dans le but d'améliorer la qualité des conditions de travail des travailleurs de plus de 55 ans. C'est dans ce cadre qu'a été activé en avril 2004 le fonds de l'expérience professionnelle dont le budget de 5 millions d'euros est destiné à motiver les travailleurs plus âgés au travail.

Ensuite, la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie a permis d'introduire un peu plus de flexibilité dans la gestion de la fin de carrière.

C'est sur base de cette loi qu'a été conclue la convention collective de travail n°77bis du 19 décembre 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps. Cette réglementation prévoit notamment la possibilité pour les travailleurs de plus de 50 ans de diminuer leurs prestations d'un cinquième ou d'un mi-temps en percevant en plus de leur salaire une indemnité à charge de l'Onem. Les travailleurs qui ont réduit leurs prestations à mi-temps peuvent en outre exercer pendant leur mi-temps disponible des activités de formation, d'accompagnement ou de tutorat au profit de nouveaux travailleurs et cumuler l'indemnité reçue avec celle de l'Onem.

Par ailleurs, la convention collective de travail n°55 du 13 juillet 1993 prévoit également un cadre légal pour les fins de carrière des travailleurs âgés sous la forme d'une prépension à mi-temps consistant dans la possibilité, sous certaines conditions d'âge et d'ancienneté, de passer à un emploi à mi-temps avec la moitié de l'ancien salaire, une indemnité forfaitaire de chômage et une indemnité complémentaire de l'employeur.

L'accès au régime de la prépension conventionnelle à temps plein a par contre été progressivement rendu plus restrictif afin de décourager les sorties anticipées du marché du travail. De manière générale, la convention collective n° 17 du 19 décembre 1974 permet aux travailleurs licenciés de plus de 60 ans de bénéficier

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

d'une indemnité complémentaire à leur allocation de chômage (égale à la moitié de la différence entre leur rémunération nette et l'allocation de chômage) à charge de leur dernier employeur. Toutefois, l'accès à la prépension conventionnelle est actuellement permis à partir de 58 ans dans la plupart des secteurs avec des régimes particuliers encore plus favorables dans certains cas en fonction de l'ancienneté, du type de travail effectué ou en cas de restructuration. L'employeur est tenu de remplacer le prépensionné par un chômeur complet indemnisé et doit payer des cotisations spéciales sur la prépension.

La révision du statut de chômeur âgé par l'arrêté royal du 27 mai 2002 constitue également une réforme importante. L'âge d'accès à cette catégorie de chômeurs qui permet de ne plus être inscrit comme demandeur d'emploi et donc disponible pour le marché de l'emploi a progressivement été relevé de 50 à 58 ans. De plus, les chômeurs âgés qui reprennent le travail peuvent bénéficier d'un complément de reprise du travail.

Il existe également toute une série d'incitants financiers à l'engagement de travailleurs âgés que nous n'avons pas analysé en détail : réductions des cotisations patronales de sécurité sociale pour les plus de 58 ans, plan activa pour les plus de 45 ans, ouverture de la convention de premier emploi aux chômeurs de plus de 45 ans en cas de pénurie de jeunes, maintien des avantages en matière de chômage et de pension en cas de reprise d'emploi, aide financière pour la reprise d'un travail indépendant,...

Enfin, une politique de sensibilisation de tous les secteurs est menée afin de sortir d'une culture de retrait précoce d'activité. C'est ainsi qu'a été créée au sein du SPF Emploi la cellule ETE (cellule emploi des travailleurs expérimentés) qui a pour mission d'aider les travailleurs et les entreprises qui ont des problèmes pour gérer la fin de carrière.

Il faut également signaler que le rapport annuel du Conseil supérieur de l'Emploi qui sera publié début juillet 2004 aura pour thème principal la problématique de la participation restreinte des personnes âgées au marché du travail et la fin de carrière.

La France connaît également un taux d'emploi très faible des salariés âgés de plus de 55 ans.

Depuis 1994, des mesures ont pourtant été prises pour favoriser l'embauche et faciliter l'insertion des salariés âgés de 50 ans et plus ; ces politiques de l'emploi étaient toutefois centrées sur les chômeurs âgés. Conformément aux engagements pris aux sommets de Stockholm en 2001 et de Barcelone en 2002, la France mène actuellement davantage une politique axée sur les seniors actifs et plus particulièrement sur l'allongement de leur durée d'activité. C'est l'objectif principal de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites. La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

vie et au dialogue social la complète. La loi de 2003 modifie plusieurs dispositions du Code de la Sécurité sociale et du Code du Travail ; la loi de 2004 ne modifie que le Code du Travail. Dans ce dossier ne sont repris que les articles desdits Codes se rapportant au thème étudié.

En incitant les salariés à retarder leur départ à la retraite, l'ensemble des règles énoncées par la loi de 2003 est essentiellement destiné aux travailleurs.

Les mesures prises marquent le début d'une transformation profonde des rapports entre l'âge et le travail. Toutefois, l'âge de 60 ans pour le départ à la retraite est maintenu comme principe mais suite à des dérogations basées sur le critère de la santé, une retraite anticipée reste cependant possible dans 3 cas (carrière particulièrement longue, activité professionnelle pénible et activité comme handicapé).

Dans les faits, il y aura souvent allongement de la vie active au-delà de 60 ans car la durée de cotisation pour bénéficier d'une retraite à taux plein a été allongée pour atteindre 41 annuités en 2012 ; le système de retraite par répartition a été maintenu.

D'autres mesures visant à encourager l'activité après 60 ans sont : la majoration de la pension en cas de prolongement d'activité au-delà de 41 annuités, l'aménagement de la retraite progressive, l'assouplissement de l'interdiction de principe du cumul salaire-pension. Excepté dans deux cas, la loi reporte à 65 ans la possibilité pour l'employeur de mettre le salarié d'office à la retraite et ce, sous peine de nullité du licenciement et de versement d'une taxe, appelée 'contribution Delalande' (exonération de la taxe si lors de l'embauche, le salarié était âgé de plus de 45 ans). La loi restreint également le recours quasi-systématique aux préretraites : les conventions de préretraite progressive financées par l'Etat seront abrogées à partir du 01/01/2005 ; la loi décourage le recours aux préretraites d'entreprises en les assujettissant à une taxe spécifique à charge des employeurs affectée au Fonds de solidarité vieillesse ; la cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (appelé le dispositif 'Cats') est limitée aux métiers pénibles.

Destinée également aux entrepreneurs et acteurs sociaux, la loi de 2003 donne des orientations précises : elle encourage les entreprises à faire de la gestion anticipée des emplois et des âges en veillant à l'équilibre de la pyramide des âges ; elle enjoint les partenaires sociaux à négocier sur les conditions de travail ainsi qu'à définir la notion de pénibilité et à la prendre en compte, ce qui n'existe pas dans les pays étrangers.

La loi de 2003 n'a pas mis l'accent sur les chômeurs âgés, dispensés de la recherche d'emploi.

La loi du 04/05/2004 rénove le système de formation professionnelle déclaré inadapté aux travailleurs âgés : ainsi elle crée pour tous, y compris les salariés expérimentés, un droit individuel à la formation tout au long de la vie

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

professionnelle et met en œuvre des périodes de professionnalisation pour les salariés en seconde partie de carrière (20 ans d'ancienneté ou au moins 45 ans) afin de faciliter leur reconversion.

L'Etat soutient également les actions en matière de formation au bénéfice des travailleurs âgés en participant au programme Equal cofinancé par le Fonds Social Européen. Dans ce cadre, la France est un des pays européens qui a choisi d'accentuer le plus la formation des seniors. Elle participe aussi à d'autres programmes, comme celui de '50 + Europe', porté par 5 partenaires européens.

Une nouvelle loi de mobilisation pour l'emploi est en préparation. Elle comprendra un volet contribuant à maintenir et développer l'emploi des salariés en deuxième partie de carrière et en dernière partie de carrière. Le texte du projet n'a pas encore été déposé au Parlement. L'adoption de la loi devrait intervenir avant la fin de l'année.

Aux Pays-Bas, environ 39% des travailleurs âgés (55-64 ans) avait un emploi rémunéré d'au moins 12 heures par semaine en 2003. Cela constitue une forte augmentation par rapport au niveau de 1993 (24%). Cela s'explique d'une part par l'évolution économique favorable durant la deuxième partie des années '90, d'autre part par des mesures prises par l'Etat. Le nombre de travailleurs âgés encore au travail doit toutefois encore augmenter.

Pour atteindre ce but, les autorités choisissent une approche globale de la problématique. Elles se concentrent sur des incitants financiers avec un large éventail de mesures d'encadrement pour augmenter l'emploi. Parmi celles-ci, la loi contre la discrimination fondée sur l'âge dans le cadre de l'emploi qui est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2004.

D'autres possibilités sont également évoquées telles que le travail à temps partiel, la diminution du temps de travail, le travail à temps partiel combiné à une pension partielle ou encore l'activation de la formation des travailleurs âgés. Un management du personnel adapté à l'âge, c'est à dire avec des conditions de travail et les tâches à effectuer qui sont adaptées aux travailleurs âgés, est aussi un facteur important. Enfin, l'image vis-à-vis des travailleurs âgés doit changer.

Une large palette de mesures offre des incitants financiers. C'est le cas par exemple des réductions d'impôts accordées aux travailleurs âgés ou d'adaptations de la loi sur l'incapacité de travail WAO (wet arbeidsongeschiktheid) et de la loi sur le chômage WW (werkloosheidswet). Les deux réglementations sont souvent appliquées pour permettre le départ des travailleurs âgés hors du circuit du travail. WW, WAO, préretraite ainsi que les réglementations de retraite anticipée VUT (vervroegde uittreding) constituent des vases communicants et l'effet des mesures sur toutes les possibilités de départ doit être pris en considération. Ainsi, il existe une série de dispositions dans la réglementation sur le chômage qui peuvent inciter les personnes plus âgées à chercher activement du travail. Depuis les années '90,

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

des mesures ont également été prises dans la réglementation sur l'incapacité de travail pour réduire le recours à cette loi.

Les projets actuels du gouvernement en matière de révision de la WAO ne visent pas directement les travailleurs âgés, mais ils les influenceront. On mentionnera aussi la loi prévoyant l'exonération de primes lors de l'engagement ou du maintien au travail de travailleurs âgés.

Aux Pays-Bas existent également diverses réglementations concernant la retraite anticipée (VUT) et la préretraite. Elles résultent d'un accord par entreprise ou par secteur entre employeurs et salariés. La retraite anticipée permet aux salariés de quitter anticipativement le marché du travail à des conditions favorables et est financée sur base de répartition.

Les réglementations relatives à la préretraite sont généralement moins avantageuses que celles de la retraite anticipée et elles sont financées par capitalisation. Pour tous ces aspects, les autorités fixent des conditions accessoires, comme le cadre fiscal.

Depuis les années '90, ce sont surtout des mesures fiscales qui ont été prises pour stimuler la transition de la retraite anticipée vers la préretraite. Actuellement, on discute d'une réglementation concernant la retraite anticipée, la préretraite et les différents épisodes de la vie. Cette dernière permettrait d'épargner des congés qui peuvent éventuellement être pris en fin de carrière. Le gouvernement souhaite aussi supprimer les incitants fiscaux actuels accordés en cas de retrait précoce d'activités. Les propositions en la matière ont été soumises aux partenaires sociaux, mais un accord n'a pas encore abouti. Le point de vue du gouvernement et l'état actuel des discussions sont repris dans des documents de la Chambre récents avec les lettres du ministre des 3, 19 et 25 mai. Le projet de loi devrait être prêt cet été.

En outre, une commission 'Ouderenbeleid' a été constituée à la IIde Kamer. Cette commission ayant comme thème la politique vis-à-vis des personnes âgées, abordera e.a. l'emploi de ces personnes.

Etant donné l'ampleur et la diversité des dispositions légales qui peuvent se rapporter à l'emploi des travailleurs âgés, nous n'avons pas repris toute la législation dans le dossier mais uniquement ce qui nous semblait essentiel, comme la récente loi contre la discrimination fondée sur l'âge, dans le cadre de l'emploi, un extrait de la législation sur les pensions de vieillesse qui constitue le premier pilier du régime de pension ainsi que les réglementations fiscales concernant les réglementations en matière de pensions et de retraite anticipée. Ce dernier point se trouve sous les feux de l'actualité et également traité dans les documents parlementaires. En outre, nous avons repris que le plan d'approche en matière de vieillissement ainsi que le point de vue du gouvernement concernant la promotion de la participation des travailleurs âgés au marché du travail. Ce dernier document donne un bon aperçu de la situation aux Pays-Bas.

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

L'Allemagne occupe une position médiane en Europe pour ce qui concerne l'emploi des seniors. Les préretraites se sont largement développées durant les années '80 par de nombreux accords collectifs. Une série de mesures ont été prises dans les années '90 et plus récemment dans le cadre de l'Agenda 2010 pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs plus âgés. Nous en avons sélectionné quelques-unes dans le dossier.

Le système de retraites a été revu en 2001 et le 11 mars 2004, le Bundestag a voté le projet de loi visant à assurer durablement les bases financières de l'assurance pension légale.

Ce projet ne reprend pas une des conclusions de la Commission Rürup, instaurée par le gouvernement fédéral, de majorer l'âge de départ à la retraite à 67 ans sur une période courant de 2001 à 2034. Il vise plutôt à augmenter l'âge réel de départ à la retraite (moyenne de 60,7 ans en 2001). Il prévoit e.a. d'augmenter l'âge de la prépension due au chômage ou au terme d'un temps partiel de 60 à 63 ans. Cela se fera par paliers mensuels de 2006 à 2008. Il oblige aussi le gouvernement à prendre position en 2008 sur une éventuelle majoration de l'âge actuel de départ à la retraite de 65 ans.

Le Bundesrat s'oppose au projet, mais son approbation n'est pas requise pour l'adoption de ce projet.

D'autres mesures ont été prises pour encourager les travailleurs plus âgés à trouver un emploi : en 2001 et 2002, la loi Job-AQTIV et la loi Hartz I ont prévu d'accorder des subsides aux employeurs qui engagent des travailleurs plus âgés et d'élaborer des programmes de création d'emplois financés par l'Etat pour ces travailleurs (art. 218 et s., art. 260 et 421 SGBIII) ; à partir de 2003, les restrictions appliquées aux contrats à durée déterminée ont été abolies pour les travailleurs à partir de 52 ans au lieu de 58 ans (TzBfG§14(3)). Les indemnités de chômage considérées comme un frein à l'acceptation d'un emploi pour les travailleurs plus âgés ont été limitées dans le temps à maximum dix-huit mois (cf. art.127 SGBIII). Enfin, pour encourager les travailleurs plus âgés à continuer, des subsides de l'Etat sont accordés pour la formation professionnelle des travailleurs à partir de l'âge de 50 ans (cf. art. 417 SGB III).

Quant à la loi 'Altersteilzeitgesetz', une loi prévoyant une retraite partielle, il faut faire une distinction entre la théorie et la pratique. En théorie, cette loi permet aux travailleurs de 55 ans et plus de réduire de moitié leur temps de travail à des conditions très avantageuses jusqu'à l'âge de retraite, la répartition du temps de travail étant laissée aux accords entre employeurs et salariés. Le but de maintenir les travailleurs de plus de 55 ans sur le marché du travail jusque 65 ans n'est toutefois pas atteint. En pratique, 90% des travailleurs choisissent de travailler à plein temps durant la première partie du contrat et de quitter le marché du travail durant la deuxième partie.

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

Au Royaume-Uni, le gouvernement veut mettre un terme à la différence entre le taux d'emploi des travailleurs âgés et celui de la population active dans sa totalité en travaillant simultanément sur différents fronts : lutte contre la discrimination liée à l'âge, incitants financiers pour rester plus longtemps ou retourner sur le marché du travail (working tax credit, family credit), aide supplémentaire sous forme de formations subsidiées, accompagnement personnalisé, etc... L'accent est également mis sur l'importance d'une plus grande flexibilité de la part des employeurs vis-à-vis des salariés qui approchent de l'âge de la pension.

Pour éliminer la discrimination liée à l'âge, le gouvernement a lancé la campagne 'Age Positive', qui prône les avantages d'une diversification de l'âge au sein des travailleurs, tant dans le monde des affaires qu'auprès des travailleurs eux-mêmes. La campagne rencontre un franc succès. Il est moins fréquent que les décisions soient prises sur base de discrimination liée à l'âge grâce au 'Code of Practice on Age Diversity on Employment'. La législation excluant toute discrimination liée à l'âge dans le cadre du travail doit entrer en vigueur en 2006.

Etant donné que la discrimination au travail est un mal ardemment combattu au Royaume-Uni, on essaie de limiter le moins possible les mesures prises, par exemple en matière d'heures de travail plus flexibles ou en matière de diminution de durée du travail, aux travailleurs âgés et de les étendre à l'ensemble de la population active. Des incitants sont accordés au maintien sur le marché du travail au-delà de l'âge légal de la pension, e.a. en prévoyant une pension plus élevée, mais les travailleurs peuvent choisir : l'âge légal de la retraite n'est pas relevé au-delà de 65 ans (en 2020 pour les hommes et les femmes). Les personnes à la recherche d'un travail de plus de 50 ans, qu'elles soient au chômage ou qu'elles souhaitent changer d'emploi, peuvent recourir à différents programmes d'aide, comme 'New Deal 50 plus', 'New Deal for Disabled People', 'New Deal 25 plus' et 'Work-Based Learning for Adults'. 'New Deal 50 plus', organisé via les bureaux 'Jobcentre' et 'Jobcentre plus' offre e.a. des conseils personnalisés par un assistant personnel ainsi qu'un soutien financier pour des formations orientées vers le marché du travail. Il y a également un site web 'Worktrain' avec une banque de données en ligne dans laquelle on trouve 400.000 offres d'emploi, 500.000 formations, 600 descriptions de fonctions, 45.000 emplois pour bénévoles, 90.000 offres de garde d'enfants et 150 liens vers des sites intéressants.

Toutes ces mesures ont déjà porté leurs fruits : au Royaume-Uni, le taux d'emploi est déjà supérieur à l'objectif européen en 2010. Le pourcentage d'emploi des travailleurs dans la tranche d'âge entre 50 ans et l'âge légal de la pension est passé de 67,9% à 69,9%.

Au Danemark, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans est depuis longtemps, comme en Suède, le plus élevé d'Europe. C'est sans doute la raison pour laquelle les changements de politique sont intervenus plus tard et de manière

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

moins drastique. Cette situation relativement favorable est due e.a. aux conditions de travail dans les entreprises et à un système de formation permanente qui n'a pas d'équivalent en Europe.

Le modèle de travail danois est unique par rapport aux autres pays scandinaves et européens. Les partenaires sociaux traitent le problème de la fin de carrière des travailleurs âgés en ne le séparant pas des problèmes qui intéressent d'autres catégories de travailleurs. Ils abordent ce thème de manière globale, en même temps que la lutte contre le chômage, les conditions de travail et la formation permanente. De plus, le modèle danois combine deux éléments qui le sont rarement. D'une part, le marché du travail est très flexible et mobile, dans le sens où les travailleurs, y compris les plus âgés, ont une faible protection sociale et les licenciements et embauches se produisent très fréquemment. D'autre part, la protection sociale est généreuse : les allocations de chômage sont relativement de longue durée et élevées (surtout pour les travailleurs peu qualifiés).

Tout comme pour les autres chômeurs, le retour au travail pour les personnes plus âgées est basé sur un système d'activation. Des parcours individuels sont définis pour aider les gens à retrouver un emploi. Depuis 1995, tout chômeur est obligé de suivre une formation ou d'accepter un emploi qui correspond à ses compétences.

La réforme récente du système de préretraites encourage ceux qui peuvent arrêter de travailler à 60 ans (au lieu de l'âge légal de la pension de 65 ans) à garder une activité professionnelle. En effet, il est dorénavant permis de cumuler un emploi à temps partiel avec des revenus partiels d'une retraite anticipée.

Dans la catégorie d'âge 50-59 ans, 80% des travailleurs sont encore au travail. L'âge de 60 ans constitue l'année charnière. Dans la tranche d'âge 60-66 ans, 30% sont encore actifs sur le marché du travail. Cela peut s'expliquer par la possibilité de prendre une pension anticipée à partir de 60 ans.

Plus de la moitié des entreprises ont une politique spécifique pour les travailleurs âgés. Cela signifie par exemple qu'ils ont des journées de travail plus courtes, qu'ils ont moins de tâches exigeantes à effectuer ou qu'ils reçoivent des formations supplémentaires.

Le gouvernement danois souhaite stimuler la population pour qu'elle continue à travailler jusqu'à 67 ou même 70 ans, e.a. en diminuant les possibilités de retraite anticipée et en relevant le montant de la pension de ceux qui la prennent à un âge plus avancé.

En Suède, le taux d'emploi effectif des seniors est très élevé, mais la tendance est à la baisse. En outre, le taux est surtout très élevé (82%) pour le groupe 55-59 ans, mais il diminue très fort (55%) pour le groupe 60-64 ans (statistiques 2001).

Pour maintenir les seniors au travail, le gouvernement a réformé les retraites et pris des mesures vis-à-vis des congés de maladie des travailleurs plus âgés. Une importante réforme des retraites a été mise en œuvre progressivement. Elle est

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

caractérisée par une plus grande flexibilité et par une incitation financière à rester au travail plus longtemps. L'âge de 65 ans sert de base pour le calcul de la pension. Tout départ prématuré (possible à partir de 61 ans) réduit la pension, tandis que le fait de continuer au-delà permet de l'améliorer.

Pour ce qui concerne les congés de maladie de longue durée, on constate un pourcentage très élevé (35% en 2001) parmi le groupe des 60-64 ans. Le gouvernement a dès lors mis en place un plan national visant à diminuer de moitié les congés de maladie de longue durée de 2002 à 2008. Cela comprend e.a. des mesures incitatives vis-à-vis des employeurs pour qu'ils réduisent les absences pour maladie, des diminutions des indemnisations, des mesures de prévention pour la santé et pour la sécurité au travail, de la transparence avec l'obligation de fournir les données d'absences pour maladie dans les rapports annuels des entreprises, des incitations au retour plus rapide au travail après un congé de maladie, etc...

L'adaptation des conditions de travail à tous les âges de la vie active est également un facteur important prévu dans le programme qui prévoit de contrebalancer des problèmes liés à l'âge tels qu'une moins bonne vision, une sensibilité au bruit ou encore la pénibilité du travail.

Le gouvernement a également pris des initiatives pour améliorer « l'employabilité » des seniors en développant leurs compétences par des programmes de formation et en incitant les employeurs à les recruter en leur accordant des subsides.

Les programmes de formation ne sont pas des programmes de formation spécifiques, mais les seniors participent activement à toutes les formations professionnelles.

En Finlande, plusieurs mesures ont été prises pour faire face au vieillissement de la population et plus particulièrement pour augmenter le taux d'emploi des seniors. Elles ont été très bénéfiques puisque le taux d'emploi des 55-64 ans a augmenté de 10% de 1995 à 2000.

Un programme quinquennal pour les travailleurs âgés a été mis en place pour la période 1998-2002 par les ministères des affaires sociales et de la santé, du travail et de l'éducation, avec un budget de 4,2 millions d'euros. La stratégie du programme est basée sur trois instruments : l'information, la recherche et développement et la formation. L'information (50% du budget) a consisté à insister sur la richesse de l'expérience et à changer l'image du travailleur âgé. Sur base des résultats de projets de recherche et développement, des modèles de bonne pratique vis-à-vis des travailleurs âgés ont été développés sur mesure pour les entreprises. Des programmes de formation ont également été dispensés pour les travailleurs et les responsables et managers.

Différentes réformes législatives ont été effectuées, parmi lesquelles nous retiendrons celles relatives aux pensions, aux retraits anticipés et aux services médicaux.

Bibliothèque du Parlement fédéral L'activation de l'emploi des travailleurs âgés dossier n° 89 – 21.06.2004

Le système de pension a été réformé en 2002 : l'âge normal du départ à la retraite fixé à 65 ans a été remplacé par un âge flexible de 63 à 68 ans, à partir de 2005. Les dispositifs permettant un retrait anticipé de la vie active ont également été revus. C'est le cas des régimes de pension de chômage et pension d'invalidité, à partir de 2009.

La loi sur les services médicaux ainsi que la sécurité et la santé au travail est basée sur les besoins spécifiques des lieux de travail. La prise en compte du vieillissement constitue un élément central pour la sécurité et la santé au travail.

Un nouveau programme intitulé 'Veto' est en cours pour la période 2003-2007. Il constitue une prolongation du programme précédent, mais s'adresse également aux jeunes. Son but est de promouvoir l'attractivité du travail. L'accent est mis sur les facteurs qui sont importants pour maintenir l'aptitude au travail et empêcher dès lors l'incapacité de travail à un stade prématuré.

B. Vansteelandt

Bibliothèque du Parlement fédéral
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés
dossier n° 89 – 21.06.2004

UNION EUROPEENNE

Législation

Décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres

http://europa.eu.int/eur-lex/pri/fr/oj/dat/2003/l_197/l_19720030805fr00130021.pdf

Documents et rapports

Stratégie européenne pour l'emploi

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_fr.htm

Communication de la Commission renforçant la mise en oeuvre de la Stratégie européenne pour l'emploi (COM(2004)239final) (Avril 2004)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2004/com_2004_0239_fr.pdf

Rapport conjoint sur l'emploi 2003-2004 (mars 2004)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/report_2003/jer20034_fr.pdf

Accroître l'emploi des travailleurs âgés et différer la sortie du marché du travail (COM(2004)146 final) (mars 2004)

http://europa.eu.int/eur-lex/fr/com/cnc/2004/com2004_0146fr01.pdf

Créer plus d'emplois en Europe (Rapport de la Taskforce pour l'emploi) (2003)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_fr.pdf

L'emploi en Europe 2003 – Evolution récente et perspectives (2003)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/keah03001_fr.pdf

Bibliothèque du Parlement fédéral
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés
dossier n° 89 – 21.06.2004

BELGIQUE

Législation (sélection)

- Généralités

Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

- Reclassement professionnel

Convention collective de travail n°82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés

Arrêté royal du 23 janvier 2003 pris en exécution des articles 15 et 17 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail

Arrêté royal du 30 janvier 2003 fixant les critères, les conditions et les modalités pour l'octroi de la subvention de soutien des actions relatives à la promotion de la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés et fixant le montant de cette subvention

- Crédit-temps et réduction des prestations

Convention collective de travail n°77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n°77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps

Arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps

Convention collective de travail n°55 du 13 juillet 1993 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

- Prépension conventionnelle

Convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement

Arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle

- Chômeurs âgés

Article 89 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage modifié par l'arrêté royal du 27 mai 2002 dans le cadre de l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés

Article 129 bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage modifié par l'arrêté royal du 11 juin 2002 visant l'introduction d'un complément de reprise du travail pour des chômeurs âgés

http://www.just.fgov.be/index_fr.htm (rubrique législation consolidée)

Plan d'action national pour l'emploi 2003

<http://meta.fgov.be/pdf/pd/frdf30.pdf>

Documents et rapports

Conseil supérieur de l'emploi: rapport annuel 2004

<http://meta.fgov.be/pdf/pd/frdf34.htm>

Comité d'étude sur le vieillissement : rapport annuel (avril 2004)

<http://www.plan.be/fr/pub/other/OPVERG200401/OPVERG200401fr.pdf>

Activation du fonds de l'expérience professionnelle (avril 2004)

<http://www.vandenbroucke.com/index.php?id=221&lang=fr>

Problématique de la fin de carrière : une analyse de la FEB (décembre 2003)

<http://www.vbo-feb.be/attachments/ATT6921.PDF>

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

OCDE. Vieillesse et politiques de l'emploi : Belgique (2003)

<http://www1.oecd.org/publications/e-book/8103082E.PDF>

Bureau fédéral du plan: perspectives économiques 2002-2007

<http://www.plan.be/fr/pub/ecofor/EF20022007/EF20022007fr.pdf>

Doctrine

European Employment Observatory Review. Spring 2003. Thematic report on older workers

http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2004/kean03001_fr.pdf

Conseil central de l'économie. Taux d'emploi des travailleurs âgés : un défi pour la Belgique (2003)

<http://www.ccecrb.fgov.be/cce/text/mars-03.pdf>

Départ anticipé des travailleurs âgés en Belgique (RBSS 2002/4)

<http://socialsecurity.fgov.be/bib/frames/fr/rbss.htm>

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

FRANCE

Législation

Loi n° 2003-775 du 21/08/2003 portant réforme des retraites (dispositions générales ne modifiant ni le Code de la Sécurité sociale ni le Code du Travail)
www.legifrance.gouv.fr (rubrique lois)

Loi n° 2004-391 du 04/05/2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (dispositions transitoires et finales ne modifiant pas le Code du Travail)
www.legifrance.gouv.fr (rubrique lois)

Code de la Sécurité sociale (2004) - articles modifiés par la loi du 21/08/2003 (concernant l'allongement de la durée d'activité)
www.legifrance.gouv.fr (rubrique codes)

Code du travail (2004)
www.legifrance.gouv.fr (rubrique codes)
articles modifiés par la loi du 21/08/2003 (concernant l'allongement de la durée d'activité)
articles modifiés par la loi du 04/05/2004 (concernant les travailleurs âgés)

Plan d'action national pour l'emploi 2003

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_fr_fr.pdf

Doctrine

2004.05-N°19.2 - Les conditions de travail des seniors (2004)
http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

Etude de l'INSEE sur 'les travailleurs âgés face à l'emploi' (2003)
http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es368b.pdf

2003.03-N°12.1 - Les seniors et la formation continue : Un accès en général limité mais avec de grandes différences selon les situations professionnelles (2003)
http://www.travail.gouv.fr/publications/p_detailPublication.asp?idTitre=1894

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

2003.02-N°09.2 - Le vieillissement dans les entreprises : faire face aux innovations technologiques (2003)

http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

Programme d'initiative communautaire Equal pour la France (Fonds Social européen 2000-2006)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/data/document/cipfr.pdf :

Internet : références bibliographiques

Dossier « gestion des âges » (2004)

<http://www.carif-alsace.org/Dossiers/gestages.pdf>

Etude de l'Insee sur 'les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs' (2003)

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es368c.pdf

Etude de l'Insee sur 'les quinquagénaires dans l'emploi salarié privé' (2003)

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es368d.pdf

2003.01-N°03.1 - Moins de préretraites en 2001 - Les dispositifs de cessation anticipée d'activité publics ou conventionnels. (2003)

http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

2002.11-N°45.1 - Les préretraites: un outil important de la gestion des âges dans les entreprises (2002)

http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

2002.04-N°15.2 - Le papy-boom renforce l'activité des seniors (2002)

http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

2002.04-N°15.1 - Les entreprises se préoccupent peu du vieillissement démographique (2002)

http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

2001.10-N°41.2 - Les quinquagénaires entre l'activité et la retraite (2001)

http://www.travail.gouv.fr/etudes/etudes_h.html

Projet '50 + Europe' auquel participe la France. Projet porté par cinq partenaires européens (Royaume-Uni, Espagne, France, Norvège et Pologne)

<http://www.surrey.ac.uk/Education/crow/50plus.htm>

Bibliothèque du Parlement fédéral
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés
dossier n° 89 – 21.06.2004

Portail français sur les retraites
<http://www.retraites.gouv.fr>

Bibliothèque du Parlement fédéral
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés
dossier n° 89 – 21.06.2004

PAYS-BAS

Législation

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

Algemene ouderdomswet: art. 1 t.e.m. 13a

art. 34 t.e.m. 46

Wet op de loonbelasting 1964: art. 18 t.e.m. 26 c

art. 36 a t.e.m. 40

Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965: art. 10 a t.e.m. 10 e

<http://www.wetten.nl>

Documents parlementaires

Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers: stuk 27046,nr. 5

Vergrijzing en het integrale ouderenbeleid: stuk 29389,nr.1

Levensloop, VUT en prepensioen: stuk 29200 XV,nr. 78 en 79

stuk 29210,nr. 99

stuk 29208,nr. 1

<http://www.overheid.nl>

Plan d'action national pour l'emploi 2003

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/03_national_framework.htm

Commentaires

▪ Généralités

Ouderen:stand van zaken

http://home.szw.nl/navigatie/dossier/dsp_dossier.cfm?set_id=1035&doctype_id=7

Informatiegids werkwijzer 45+

http://www.wwijzer.nl/index_algemeen.html

Kortingsregeling WAO basispremie oudere werknemers

http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=1&subrubriek_id=103&link_id=39194

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

Een mooie eindsprint : het belang van financiële prikkels voor de verhoging van ouderenparticipatie- december 2003

<http://www.ouderenenarbeid.nl/artman/uploads/eindsprint.pdf>

Naar een duurzame inzet van alle leeftijden

<http://www.leeftijd.nl/p0410.html>

Observatoire de l'emploi : printemps 2003 – Rapport thématique sur les travailleurs âgés : Pays-Bas

http://www.eu-employment-observatory.net/resources/review/eeo2003_fr.pdf

L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (chapitre 6)
(février 2003)

www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/gipmis.pdf

- Non-discrimination basée sur l'âge dans le cadre du travail

http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=1&subrubriek_id=921&link_id=41715

- VUT, préretraite et cycles de la vie

Oudedagvoorziening

http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=4&subrubriek_id=406#27473

Afschaffing fiscale facilitatie van prepensioensparen - 9 oktober 2003

CPB-memorandum

<http://www.cpb.nl/nl/pub/memorandum/76/>

VUT voorbij? Pensioen en ouderenparticipatie (Nyfer maart 2003)

<http://www.nyfer.nl/ASP/publicaties.asp>

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

ALLEMAGNE

Legislation (sélection)

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III)-Arbeitsförderung (§127,§217 et seq,§260 et seq,§417,§421f,i,j,k, §428)

http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/sgb_3/index.html

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (§14(3))

<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/tzbfgr/>

Altersteilzeitgesetz

http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/alttzg_1996/

Documents parlementaires

<http://dip.bundestag.de/btd/15/021/1502149.pdf>

Commentaires sur le projet de loi sur les retraites

<http://www.die-rente.info/print/119.php>

<http://www.bundesregierung.de/fr/Actualit-s-par-sujet/Environnement-,11003.622252/artikel/S-curiser-le-financement-des-r.htm>

<http://www.bundesregierung.de/fr/dokumente/Artikel/-,9192.544493/dok.htm>

<http://www.bundesregierung.de/fr/Actualit-s/Informations-du-Gouvernement-f-,10243.59144/artikel/Retraite-partielle.htm>

Commission Rürup 'Achieving sustainability for the social security systems' (2003)

http://www.soziale-sicherungssysteme.de/download/PDFs/Kurzfassung_engl.pdf

National Action Plan for employment policy 2003

<http://www.bmwi.de/Redaktion/Inhalte/Downloads/deutscher-beschaefigungspolitischer-aktionsplan-2003-englisch,property=pdf.pdf>

Doctrine

From early retirement to active ageing :The evolution of social policies for older workers in France and Germany (May 2003)

<http://www.issa.int/pdf/anvers03/topic3/2mandin.pdf>

L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (Février 2003)
Chapitre 8

<http://www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/gipmis.pdf>

Bibliothèque du Parlement fédéral
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés
dossier n° 89 – 21.06.2004

Enquêtes-projets-stratégies-campagnes

Geplantes und realisiertes Austrittsalter aus dem Erwerbsleben

http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/teilstudie-alterssurvey_property=pdf.pdf

New study examines employment prospects of older workers

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/10/feature/de0310106f.html>

Proage

<http://www.proage-online.de>

50plus-die können es (Oktober 2001)

<http://aeltere.arbeitsamt.de/de-index.html>

Demographie-Initiative-Betriebliche Strategien einer altersngerechten Arbeits-und Personalpolitik (2003)

http://www.demotrans.de/documents/BR_DE_BR16.pdf

Bibliothèque du Parlement fédéral
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés
dossier n° 89 – 21.06.2004

ROYAUME-UNI

Législation (sélection)

The Social Security (Intensive Activity Period 50 to 59 Pilot) (N°2) Regulations 2004
Statutory Instrument 2004 N° 869 - *extraits*

<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2004/20040869.htm>

The Tax Credits (Miscellaneous Amendments) Regulations 2004 Statutory
Instrument 2004 No. 762 - *extraits*

<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2004/20040762.htm>

The Working Tax Credit (Entitlement and Maximum Rate) Regulations 2002
Statutory Instrument 2002 No. 2005

<http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si2002/20022005.htm>

The Social Security (Back to Work Bonus) (N°2)
Regulations 1996 Statutory Instrument 1996 N° 2570

http://www.legislation.hmso.gov.uk/si/si1996/Uksi_19962570_en_1.htm

National Action Plan for Employment 2003

www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_uk_en.pdf

Doctrine et rapports

Factors affecting the labour market participation of older workers (extract) (2003)

www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2003-2004/rport200/Main.pdf

L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (chapitre 7) (2003)

www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/gipmis.pdf

Retirement ages in the UK: a review of literature (extract) (2003)

www.dti.gov.uk/er/emar/errs18.pdf

Implications of population ageing for the labour market (2003)

www.statistics.gov.uk/articles/labour_market_trends/Implications_of_population_ageing_feb03.pdf

Bibliothèque du Parlement fédéral

L'activation de l'emploi des travailleurs âgés

dossier n° 89 – 21.06.2004

The role of flexible employment for older workers (2003)

www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/pdf/343.pdf

Simplicity, security and choice: Working and saving for retirement (extract) (2002)

www.dwp.gov.uk/consultations/consult/2002/pensions/gp.pdf

Documentation

Labour market statistics (April 2004)

www.statistics.gov.uk/pdfdir/lmsuk0404.pdf

Are you over 50? A practical guide to advice, support, and services across government.

www.over50.gov.uk/pdf/ND50.pdf

Liens vers d'autres documents intéressants

<http://www.agepositive.gov.uk/complogos/ACF638.doc>

<http://www.agepositive.gov.uk/complogos/AgeDiversityAtWork.pdf>

<http://www.agepositive.gov.uk/complogos/ACF50.doc>

<http://www.agepositive.gov.uk/complogos/Individuals%20factsheet.pdf>

http://www.agepositive.gov.uk/complogos/KeyIndicator_Spring2003.doc

<http://www.agepositive.gov.uk/complogos/Statistical%20Information%20Booklet%20Spring%202003.doc>

www.dti.gov.uk/er/equality/agediscrim_RIA.pdf

www.jrf.org.uk/knowledge/findings/socialpolicy/pdf/D23.pdf

http://www.agepositive.gov.uk/complogos/Working_After_State_Pension.pdf

Bibliothèque du Parlement fédéral
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés
dossier n° 89 – 21.06.2004

DANEMARK

National Action Plan for employment 2003

www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap_da_en.pdf

Doctrine et rapports

Seniors and the labour market (2003)

www.da.dk/bilag/%C6ldre%20p%E5%20arbejdsmarkedet%20engelsk%20udg.pdf

L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (chapitre 5) (2003)

www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/gipmis.pdf

The effects of Pension Programme Incentives on Retirement Behaviour in Denmark (2002)

www.cls.dk/workingpapers/docfiles/93.pdf

Active Strategies for Older Workers (2001)

www.sfi.dk/graphics/SFI/Pdf/Working_papers/workingpaper2001_2.pdf

Bibliothèque du Parlement fédéral
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés
dossier n° 89 – 21.06.2004

SUEDE

National Action Plan for employment 2003

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/01/98/50/70d343fb.pdf>

Doctrine

- Généralités

Ageing and employment policies-Vieillesse et politiques de l'emploi (OECD-2003)

<http://www1.oecd.org/publications/e-book/8103071E.PDF>

L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (chapitre 3) (2003)

<http://www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/gipmis.pdf>

Active strategies for older workers National report : Sweden (2003)

<http://www.sync-relations.at/2003/downloads/Eskil%20Wadensj%F6/Artikel/Wadensj%F6,%20Active%20Strategies.pdf>

- Pensions

The Swedish national pension system (2003)

http://www.forsakringskassan.se/pdf-broschyr/eng_aldpension.pdf

The 'Great' Swedish pension reform (2003)

<http://www.sweden.se/templates/PrinterFriendlyArticle.asp?id=5524>

Sweden: is the pension reform an example to be followed? (2004)

[http://economic-research.bnpparibas.com/applis/www/RechEco.nsf/0/B492E99B1FC16031C1256E6E002C640A/\\$File/EcoweekGB04-14.pdf?OpenElement](http://economic-research.bnpparibas.com/applis/www/RechEco.nsf/0/B492E99B1FC16031C1256E6E002C640A/$File/EcoweekGB04-14.pdf?OpenElement)

- Congés de maladie

Government measures for health at work

<http://www.sweden.gov.se/sb/d/2192/a/20403#top> (2004)

Government sets out measures to cut sickness absence (2004)

<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/01/feature/se0401105f.html>

Bibliothèque du Parlement fédéral
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés
dossier n° 89 – 21.06.2004

Sickness absence falls as early retirement increases (2003)

<http://www.eurofound.eu.int/2003/01/inbrief/SE0301103N.html>

- Conditions de travail

Creating better working conditions for older workers (2004)

<http://www.eurofound.eu.int/ewco/2004/05/SE0405NU04.htm>

Work environment statistics in Sweden (2003)

<http://www.eurofound.eu.int/working/surveys/SE0401SR01/SE0401SR01.pdf>

Bibliothèque du Parlement fédéral
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés
dossier n° 89 – 21.06.2004

FINLANDE

National Action Plan for employment 2003

<http://www.mol.fi/english/reports/nap2003english.pdf>

Doctrine

- Généralités

Ageing and employment policies-Vieillesse et politiques de l'emploi (OECD-2004)

<http://www1.oecd.org/publications/e-book/8104031E.PDF>

L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (chapitre 4) (2003)

<http://www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/gipmis.pdf>

Trends in social protection in Finland 2003

<http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/documents/1260/index.htx?template=prin>

Higher education best guarantee of long working career in Finland

<http://www.eurofound.eu.int/working/2003/10/FI0310NU01.htm>

- Programmes

The many faces of the National programme on ageing workers (2002)

<http://pre20031103.stm.fi/english/tao/publicat/manyfaces/themanyfaces.pdf>

The national programme for ageing workers, Finland: executive summary (2000)

<http://peerreview.almp.org/pdf/exec-sum-Finland-Oct00-E.pdf>

The national programme of ageing workers (follow-up) (2003)

<http://www.peerreview-employment.org/pdf/finland03/offpaperFIN03%20.pdf>

- Autres programmes

Promoting the attractiveness of working life (2003)

<http://www.stm.fi/Resource.phx/eng/strag/progr/veto/veto.htx>

Employment report 2003

<http://www.mol.fi/english/reports/EmploymentReport2003.pdf>

Well-Being at work programme 2000-2003

http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/svenska_english/eng_summary%2003.htm

The working life development programme "Tykes" was launched (2004)

<http://www.mol.fi/english/press/press19032004.html>

Bibliothèque du Parlement fédéral
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés
dossier n° 89 – 21.06.2004

DROIT COMPARÉ

Career interruptions due to parental leave: a comparative study of Denmark and Sweden (2003)

http://www.hha.dk/nat/wper/04-1_nina.pdf

The labour force participation of older workers. The effects of pension and early retirement schemes (OECD 2004)

<http://www.oecd.org/dataoecd/25/4/31743847.pdf>

Een mooie eindsprint . Het belang van financiële prikkels voor de verhoging van ouderenparticipatie (2003)

<http://www.nyfer.nl/Publicaties/Een%20mooie%20eindsprint.pdf>

L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (Etude DARES 2003)

<http://www.travail.gouv.fr/etudes/pdf/gipmis.pdf>

Active strategies for older workers in the European Union (2002)

<http://www.etuc.org/ETUI/Publications/Books/ActStrat/JespFoden.pdf>